

Universidade de Brasília – UnB

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FACE

Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais – CCA

Bacharelado em Ciências Contábeis

CATARINA PINHEIRO OLIVEIRA

**FATORES MOTIVACIONAIS DOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE: UM
ESTUDO NO ÂMBITO DA CIDADE DE TAGUATINGA– DF**

BRASÍLIA – DF

2016

Professor Doutor Ivan Marques de Toledo Camargo
Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Mauro Luiz Rabelo
Decano de Ensino de Graduação

Professor Doutor Roberto de Góes Ellery Júnior
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Professor Doutor José Antônio de França
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais

Professora Doutora Diana Vaz de Lima
Coordenadora de Graduação do curso de Ciências Contábeis – Diurno

Professor Doutor Jomar Miranda Rodrigues
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis – Noturno

CATARINA PINHEIRO OLIVEIRA

**FATORES MOTIVACIONAIS DOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE: UM
ESTUDO NO ÂMBITO DA CIDADE DE TAGUATINGA– DF**

Trabalho de conclusão de curso (Monografia) apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciência Contábeis apresentado para banca avaliadora do Departamento de Ciências Contábeis e Atuarias da Faculdade de Economia Administração e Contabilidade.

Orientador: Profa. Dr. Fernanda Fernandes Rodrigues.

BRASÍLIA – DF

2016

CATARINA PINHEIRO OLIVEIRA

**FATORES MOTIVACIONAIS DOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE: UM
ESTUDO NO ÂMBITO DA CIDADE DE TAGUATINGA- DF**

Trabalho de conclusão de curso (Monografia)
apresentado como exigência parcial para
obtenção do título de Bacharel em Ciência
Contábeis apresentado para banca avaliadora
do Departamento de Ciências Contábeis e
Atuarias da Faculdade de Economia
Administração e Contabilidade.

Orientador: Prof. Dr. Fernanda Fernandes
Rodrigues.

Brasília, __de _____ de 2016.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Fernanda Fernandes Rodrigues.
Universidade de Brasília - UnB

Avaliador
Universidade de Brasília - Unb

OLIVEIRA, Catarina Pinheiro.

Fatores Motivacionais dos Profissionais de Contabilidade: Um Estudo No Âmbito da cidade de Taguatinga-DF

Orientadora: Prof. Doutora Fernanda Fernandes Rodrigues

Trabalho de Conclusão de curso (Monografia) – Ciências Contábeis – Brasília, Universidade de Brasília, 2016.

Bibliografia.

1.Introdução. 2.Referencial Teórico. 3.Metodologia. 4. Análise dos Resultados. 5.Considerações Finais.

I. Motivação II.Contadores III.Teoria dos Dois Fatores.

CDD-

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me ter dado forças para superar os obstáculos, coragem para enfrentá-los e sabedoria para transformar cada adversidade em ensinamentos e realizações. A minha mãe, Maria Antônia e ao meu pai, Carlos Roberto, por estarem sempre ao meu lado sendo os propulsores da minha vida e servirem de exemplo para mim. À minha Orientadora Professora Fernanda Fernandes, minha Professora de Psicologia Polyanna Andrade, minha Tia Ana Izabel, meus colegas de curso Amarildo Valadares e Vinicius Chamone e minhas amigas Natália Lima Oliveira, Pietra Menezes e Brenna Alves de Holanda, agradeço pela paciência e pelo tempo que demandaram ao me ajudarem na consecução direta deste trabalho. Agradeço também aos meus avós Luiz Gonzaga, Mercês de Moraes, Valmira Pinheiro, Francisco das Chagas e a todas as pessoas da minha família que me auxiliaram e incentivaram em todos os momentos da minha vida.

RESUMO

Este estudo pretendeu pesquisar o grau de motivação dos contabilistas que prestam serviços em escritórios de Taguatinga-DF. O Objetivo foi analisar os fatores que contribuem para satisfação e motivação no trabalho dos contabilistas pesquisados. Para isso elegeu-se como parâmetro norteador a Teoria de Herzberg, chamada Teoria dos Dois Fatores. A teoria afirma que os fatores higiênicos abrangem o ambiente e as condições de trabalho e estão relacionados a satisfação do indivíduo; já os fatores motivacionais se relacionam com a produtividade e demonstra como o indivíduo se sente com a atividade laboral que realiza. Os fatores de motivação utilizados foram crescimento, reconhecimento, responsabilidade, realização pessoal e o trabalho em si. A pesquisa foi realizada com 119 profissionais de contabilidade e pode-se perceber que os respondentes obtiveram níveis de satisfação e motivação altos. Sendo que o fator motivacional com maior representatividade nos escritórios é a realização e o fator com menor representatividade é o trabalho em si.

Palavras-chaves: Motivação. Contadores. Teoria dos Dois Fatores.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Fatores Higiênicos - Segurança.....	27
Gráfico 2: Fatores Higiênicos – Salário	27
Gráfico 3: Fatores Higiênicos – Condições de Trabalho.....	28
Gráfico 4: Fatores Higiênicos – Políticas Administrativas	29
Gráfico 5: Fatores Higiênicos – Relações Interpessoais	30
Gráfico 6: Fatores Motivacionais – Realização Pessoal.....	31
Gráfico 7: Fatores Motivacionais – Crescimento	32
Gráfico 8: Fatores Motivacionais – Responsabilidade	33
Gráfico 9: Fatores Motivacionais – Reconhecimento	33
Gráfico 10: Fatores Motivacionais – Trabalho em si	34
Gráfico 11: Fatores Higiênicos X Fatores Motivacionais	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Grau de Escolaridade por Gênero.....	26
Tabela 2: Fatores Higiênicos	30
Tabela 3: Fatores Motivacionais.....	35
Tabela 4: Correlação de Spearman com Grau de Escolaridade.....	35

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Justificativa	12
1.2	Objetivos	14
1.2.1	Objetivo Geral	14
1.2.2	Objetivos Específicos	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	Profissionais Contábeis	15
2.2	O Mercado de Trabalho e Perfil Dos Contabilistas	16
2.3	Conceitos de Motivação	18
2.4	Teorias Sobre Motivação	19
2.5	Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg	19
2.6	Pesquisas Anteriores	22
3	METODOLOGIA	24
3.1	Classificação Metodológica	24
3.2	Procedimentos Metodológicos	24
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	26
4.1	Análise dos Fatores Higiênicos	26
4.1.1	Segurança	26
4.1.2	Salário	27
4.1.3	Condições de Trabalho	28
4.1.4	Políticas Administrativas e Relações Interpessoais	29
4.1.5	Conclusões Sobre os Fatores Higiênicos	30
4.2	Análise dos Fatores Motivacionais	31
4.2.1	Realização Pessoal	31
4.2.2	Crescimento	32
4.2.3	Responsabilidade	32
4.2.4	Reconhecimento	33
4.2.5	Trabalho em Si	34
4.2.6	Conclusões Sobre os Fatores Motivacionais	35
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
	REFERÊNCIAS	38
	ANEXO	41

1 INTRODUÇÃO

Desde o início do sistema proletariado, com suas novas formas de exploração remunerada do trabalho, o empregador busca maneiras de aumentar a eficiência dos empregados sob o ponto de vista econômico visando o crescimento lucrativo da instituição. Entretanto, no decorrer da história, a ideia de trabalho ganhou novas nuances e a motivação do trabalhador passou a ser um elemento importante para o desenvolvimento profissional nas várias áreas de atuação, como por exemplo, a contabilidade.

Neste contexto é importante realçar que o trabalho é um dos principais instrumentos por meio do qual o homem dialoga com seu meio social e com seu tempo. Por esse motivo, Morin (2001) o considera um elemento-chave na constituição da identidade social, assumindo significações que vão além da simples venda da força do trabalho por salário e benefícios. Além disso, no trabalho contábil os novos desafios oriundos da globalização e da crescente demanda institucional impulsionam o desenvolvimento de novas habilidades por parte dos contadores.

A Contabilidade foi criada em função da necessidade de controlar e medir o patrimônio familiar, no entanto, isto ocorria de forma arcaica. Na atualidade, as rápidas e constantes mudanças propiciadas pelo cenário tecnológico demandam do contador novas aptidões relacionadas ao uso de sofisticados e detalhados *softwares* e a uma quantidade vultuosa de trabalho que deve ser realizada em um curto espaço de tempo, em regra, com o uso de uma equipe pequena e bem qualificada.

Com o desenvolvimento econômico, o crescimento do mercado de capitais e o aumento das exigências estatais relacionadas à prestação de contas do patrimônio de pessoas físicas e jurídicas, o profissional contábil passou a ser cada vez mais importante para a sociedade, fornecendo informações confiáveis aos usuários internos e externos. Atualmente, o perfil do profissional contábil está mais voltado para a formulação de estratégias de controle patrimonial e gestão fiscal tanto de pequenas e grandes corporações como de pessoas físicas. Assim, as instituições e os cidadãos buscam contadores cada vez mais capacitados para auxiliar na elaboração de planejamentos estratégicos que auxiliem nas decisões financeiras e patrimoniais.

O ambiente competitivo das organizações e do próprio mercado de trabalho exigem dos contadores mais informações, além de responsabilidade, agilidade e atualizações

constantes. Diante disso, o contador deve estar sempre em processo de aprendizagem, satisfeito com o sentido que seu trabalho assume e motivado para contribuir com o crescimento da organização e da sociedade.

Para Tolfo e Piccinini (2007), o trabalho assume significado e sentido na dimensão individual quando: pode ser identificado com os valores morais da pessoa; possibilita valorização, desenvolvimento e crescimento; além de fazer com que o indivíduo compreenda o objetivo da atividade requisitada. Essas características delineiam o cenário idealizado pela Teoria de Motivação.

A motivação no ambiente de trabalho tem se mostrado imprescindível, na medida em que viabiliza a redescoberta de novos significados da interação laboral. Não basta executar atividades mecânicas, aumentar os lucros da empresa e ter condições econômicas de consumir itens caros e sofisticados. É importante também relacionar a atividade desempenhada com as questões intrínsecas inerentes ao ser humano como: reconhecimento, realização, crescimento, responsabilidade e estar confortável com o trabalho que executa.

O trabalho foi estruturado da seguinte maneira: inicialmente foi abordado um breve histórico da contabilidade, atribuições do profissional contabilista e o mercado de trabalho deste profissional. Em seguida é tratado sobre sentidos e significados do trabalho para o indivíduo, são apresentados diversos conceitos sobre motivação, citação das principais teorias motivacionais e ênfase na teoria que será utilizada no estudo: Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg. Por fim, são apresentados o método e o resultado da pesquisa de campo realizada com profissionais de contabilidade.

1.1 Justificativa

Chiavenato (2009) e Sá (2009) afirmam que determinar como incentivar as pessoas não é uma tarefa fácil. A motivação é um fenômeno muito complexo, pois não é visível e deve ser avaliada a partir do comportamento e este, por sua vez, não ocorrerá em função de um único fator. Além disso, de acordo com Venchio (2008), mesmo as pessoas que possuem essencialmente o mesmo motivo podem optar por comportamentos distintos, enquanto as que expressam outros motivos muito díspares podem exibir um comportamento similar.

Para Chiavenato (2009), mesmo com toda a singularidade de cada indivíduo, é necessário desvendar os elementos que afetam sua motivação, visto que os gestores e administradores acreditam que a motivação é um elemento ligado à eficácia das organizações.

Nos escritórios de contabilidade não é diferente, é fundamental que os funcionários estejam motivados e comprometidos com o trabalho.

A atividade contábil demanda atenção do profissional, pois é um trabalho minucioso de análise das áreas fiscal, tributária e trabalhista de uma empresa, instituição ou entidade governamental ou não governamental. Sendo assim, é uma atividade que demanda muito tempo do profissional e os processos burocráticos acabam por estressar e desanimar o trabalhador. O mercado de prestação de serviços contábil também é bastante concorrido e exige um funcionário motivado e disposto a se especializar e atualizar cada vez mais.

Nesse contexto, o contador é pressionado a mudar constantemente e a buscar diariamente novos conhecimentos e motivação para o exercício da profissão. Dessa forma, o problema da pesquisa investigado neste trabalho é expresso pela seguinte pergunta: Qual o nível de satisfação e motivação dos contadores que trabalham nos escritórios de prestação de serviços contábeis? A pesquisa, portanto, é orientada para o tema motivação dos contadores no exercício da profissão.

Uma ferramenta para identificar o nível de satisfação e motivação dos trabalhadores é a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg, pois utiliza a análise de fatores higiênicos, também chamados de fatores extrínsecos (aqueles que correspondem ao nível de satisfação ou insatisfação com o ambiente) e fatores intrínsecos ou motivacionais do trabalho em si. Possibilitando que os gestores sanem algumas carências motivacionais dos trabalhadores e diminuam o nível de insatisfação com o trabalho, aumentando assim a eficácia da sua produção.

A contribuição dessa pesquisa é produzir dados que possam servir de alicerce para o desenvolvimento de possíveis ações para motivar os profissionais de contabilidade, objetivando a satisfação com seu trabalho em si e possivelmente resultando em melhorias no seu desempenho, eficiência, eficácia e efetividade na prestação dos serviços.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo do trabalho é analisar os fatores que contribuem para satisfação e motivação dos contadores, utilizando como parâmetro a Teoria dos Dois Fatores, de Frederick Herzberg.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar os fatores motivacionais e higiênicos presentes nos contabilistas em escritórios de Taguatinga – DF.
- Analisar a representatividade dos fatores de motivação no ambiente de trabalho.
- Investigar as carências motivacionais dos contabilistas respondentes da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Profissionais Contábeis

A regulamentação da profissão contábil no Brasil, de acordo com Reis e Silva (2008), deu-se após a aprovação do Decreto-lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, foi criado o Conselho Federal de Contabilidade com a determinação de fiscalizar e reger a profissão contábil. Na época, foi definido o perfil dos contabilistas: Contadores eram os graduados em cursos universitários de Ciências Contábeis; técnicos de Contabilidade eram os de nível médio, das escolas comerciais; e Guarda-livros não tinham escolaridade formal, apenas exerciam atividades de escrituração mercantil, e a se tornariam Técnicos de Contabilidade com quando fosse regulamentada a Lei 3.384/58.

Atualmente, a profissão de Contador e Técnico em Contabilidade é regulamentada pelo Conselho Federal de Contabilidade, pela Resolução CFC nº. 560, 28 de outubro de 1983, e as atribuições e prerrogativas destes profissionais estão dispostas no Decreto-Lei nº. 9.295, de 27 de maio de 1946 no art. 25 e 26.

Art. 25. São considerados trabalhos técnicos de contabilidade:

- a) Organização e execução de serviços de contabilidade em geral;
- b) Escrituração dos livros de contabilidade obrigatórios, bem como de todos os necessários no conjunto da organização contábil e levantamento dos respectivos balanços e demonstrações;
- c) Perícias judiciais ou extra-judiciais, revisão de balanços e de contas em geral, verificação de haveres, revisão permanente ou periódica de escritas, regulações judiciais ou extra-judiciais de avarias grossas ou comuns, assistência aos Conselhos Fiscais das sociedades anônimas e quaisquer outras atribuições de natureza técnica conferidas por lei aos profissionais de contabilidade.

Art.26. Salvo direitos adquiridos ex-vi do disposto no art. 2º do decreto nº 21.033, de 8 de Fevereiro de 1932, as atribuições na alínea c do artigo anterior são privativas dos contadores diplomados.

Os Técnicos em Contabilidade são profissionais de ensino médio completo e podem atuar em instituições públicas e privadas, empresas prestadoras de serviços contábeis, bancos, estabelecimentos de ensino, escritórios de Contabilidade e também como autônomos, assim como os Contadores que possuem nível superior e de acordo com a resolução CFC nº 560/83, não há restrições para os técnicos quanto a assinatura de balanços.

Este profissional possui praticamente todas as prerrogativas de bacharel em Ciências Contábeis, com exceção de serviços de Auditoria, Perícia e revisão de balanços para aqueles que não se encaixam nos requisitos do art. 26. No entanto a carreira de técnico está sendo

extinta. Desde junho de 2015, não são feitos registros de Técnicos como profissional da Contabilidade, mas os técnicos já existentes podem continuar exercendo a profissão normalmente.

Já o Bacharel em Contabilidade é o profissional que possui Ensino Superior em Ciências Contábeis e atende a realidade do mercado, pois está capacitado a realizar mais que apenas registrar os atos e fatos dos gestores. De acordo com Nogueira e Fari (2007), o conhecimento adquirido na faculdade é de fundamental importância para a formação profissional, mas ela é apenas o primeiro passo para inserção no mercado de trabalho, visto que depende de uma atitude de busca constante, de se adaptar a tais mudanças para garantir espaço nesse meio.

2.2 O Mercado de Trabalho e Perfil Dos Contabilistas

As mudanças sociais e econômicas que têm ocorrido no Brasil gerou nas organizações a necessidade de se reestruturarem para manter sua competitividade. Nesse contexto, as organizações passaram a recorrer mais à contabilidade e o mercado passou a exigir cada vez mais dos profissionais que atuam nessa área. Percebe-se, então, que o conhecimento exigido vai além do conhecimento técnico, ou seja, é requerido um novo perfil do profissional contábil (NUNES 2014).

Salientando essas exigências, Simon (2013) afirma que a quantidade de informações que o governo exige das empresas demonstra que não basta apenas aprimoramento técnico, é necessário que o contabilista compreenda e se comunique dentro e fora da organização para se adaptar a todas as exigências. Diante de tamanha sobrecarga e responsabilidade, o contabilista necessita focar situações estratégicas e estar preparado, pois gradativamente as empresas reconhecem e procuram profissionais contábeis para tratar de assuntos como composição de custos, formação de preço, análise de ponto de equilíbrio, alavancagem, análise do balanço e outras situações gerenciais.

Para Fávero (2006, apud SIMON, 2013) o Brasil está passando por uma época em que a contabilidade é considerada imprescindível para o gerenciamento das entidades. As perspectivas são excepcionais e o leque de opções para atuação dos profissionais da contabilidade se expandiu principalmente na área gerencial e de auditoria. Atualmente o acadêmico de Ciências Contábeis pode efetuar seu planejamento profissional tendo um dos mais vasto dos mercados profissionais do país.

Como consta no artigo 2º da resolução CFC nº560/1983, que dispõe sobre as prerrogativas dos profissionais de contabilidade, ele pode exercer suas atividades na condição de:

Profissional liberal ou autônomo, de empregado regido pela CLT, de servidor público, de militar, de sócio de qualquer tipo de sociedade, de diretor ou de conselheiro de quaisquer entidades, ou em qualquer outra situação jurídica definida pela legislação, exercendo qualquer tipo de função [...] seja analista, assessor, assistente, auditor interno e externo, conselheiro, consultor, controlador de arrecadação, controller, educador, escritor ou articulista técnico, escriturador contábil ou fiscal, executor subordinado, fiscal de tributos, legislador, organizador, perito, pesquisador, planejador, professor ou conferecista, redator, revisor.

Scarpin e Almeida (2010) expõem que a profissão contábil sofre diretamente os impactos das mudanças sociais e econômicas do país, quando se considera a amplitude de sua atuação. O mercado demanda por profissionais experientes e qualificados, o que torna necessário que busquem conhecimento e estratégias constantemente. No entanto, diversas faculdades ainda não preocupam em dar um enfoque gerencial e forma contadores com pensamentos somente operacionais.

Nogueira e Fari (2007) afirma que o contador lida todos os dias com o que é apontado como um dos bens mais preciosos de uma economia, a informação contábil. Este profissional pode atuar em diversas áreas, mas qualquer uma exigirá informação e conhecimento, que apresentam-se com grande relevância e para profissional conquistar seu espaço no mercado de trabalho. Não bastam somente características pessoais. Exige-se constante busca de conhecimentos e formação continuada, pois é um mercado em contínuas transformações e o profissional precisa estar preparado para as mudanças e entender rapidamente esse processo para se adequar a elas e propor ações, desenvolvendo seu potencial criativo.

Mesmo havendo essa ampla área de atuação, grande parte dos contadores encontram-se preocupados em atender as inúmeras exigências principais e acessórias dos fiscos e, às vezes não dispõe de tempo para situações que demandam análises estratégicas, o que o tornaria, de fato, um gestor de informações. E a contabilidade passou e ainda passa por diversas mudanças ao longo dos anos, com a finalidade de garantir informações de qualidade e que se adéquem às exigências do mercado. Sendo assim, o mercado de trabalho passou a exigir cada vez mais um profissional que seja capaz de não só gerar informações, mas que possa analisar e participar do processo decisório (SIMON 2013).

O mercado de trabalho para o profissional contábil, segundo Nunes (2014), está mais competitivo e exigente; assim, quem buscar essa carreira terá muitos desafios e também

oportunidades. O contador deve estar motivado e a par das mudanças recorrentes no mercado de trabalho para que possa criar ou melhorar a contabilidade.

2.3 Conceitos de Motivação

De acordo com Cunha (2007), definir motivação não é uma tarefa fácil, pois trata-se de um constructo invisível, de utilização generalizada nas ciências humanas e abordável à diversas perspectivas, além de ser um dos principais focos das organizações, tendo em vista que, de acordo com Schmidit (2000), ela está correlacionada com desenvolvimento da organização e produtividade. A necessidade das empresas de superar suas metas faz com que a gestão de pessoal promova mudanças que motivem o indivíduo a compartilhar novas ideias e buscar novos desafios.

No entanto, Lopes (1980) conclui que motivação é uma variável interna que só pode se per percebida a partir do comportamento do indivíduo, o que atualmente é chamado de motivação intrínseca e é estimulada pelo entusiasmo que o trabalho em si suscita no profissional.

Heiz e Jutta (2008) apud Ramalho,(2013) diferenciam motivação intrínseca de extrínseca, sendo motivação intrínseca, aquela gerada por necessidade e motivos da pessoa e a extrínseca se refere à motivação gerada por processos de reforço e punição.

Chiavenato (2004) afirma que motivação é o resultado da interação do indivíduo e a situação em que o envolve. As pessoas possuem níveis de impulsos motivacionais básicos distintos. Esse impulso pode ser provocado por estímulos externos “provindo do ambiente” e por estímulos internos “nos processos mentais do indivíduo”. (Chiavenato, 2009)

Motivação e satisfação no trabalho são termos distintos. Satisfação é uma variável de atitude que demonstra o sentimento das pessoas em relação ao trabalho e motivação “significa mover e indica um estado psicológico caracterizado por um elevado grau disposição e vontade de realizar uma tarefa”. (RAMALHO, 2013, p.310)

Motivação de um ponto de vista empresarial, conforme Griffin e Moorhead (2006) é o conjunto de forças que faz o indivíduo se engajar em uma atividade e do ponto de vista de executivos e gerentes, a meta é motivar esses indivíduos para agirem de acordo com interesse da organização.

Segundo Gomes (2007), a motivação dos funcionários tem papel fundamental para impulsionar as organizações para patamares mais elevados, pois cada indivíduo tem seu papel

em uma organização e possui grande valor e potencial que pode ser alcançado com aplicação de teorias motivacionais, por isso torna-se necessário delimitar a parte intangível dentro da empresa estudando a motivação aliada a fatores psicológicos.

2.4 Teorias Sobre Motivação

A motivação surge, conforme Calgaro (2012), como uma ferramenta de valorização humana e se torna interesse das organizações. Dada essa importância para o tema vários estudiosos, ao longo dos anos, se dedicaram ao estudo de motivação e elaboraram diversas teorias sobre o tema, apresentando resultados e pensamentos diversos.

As teorias motivacionais são divididas por Ramalho (2013) em dois grupos: teorias de conteúdo, que são aquelas com objetivo de determinar os fatores que motivam as pessoas, sendo estáticas e descritivas. E as teorias de processos, teorias mais dinâmicas, que procuram explicar como funciona a motivação, os processos que influenciam os comportamentos.

As teorias de conteúdo mais conhecidas são a Teoria das Necessidades de Maslow; a Teoria X e Y, de Mc Gregor; Teoria da Motivação Social, de Mclelland; a Teoria E.R.C, de Clayton Alderfer; e a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg. E as principais teorias de processo são a Teoria da Equidade, de Adams; Teoria do Acionamento, de Woodworth; e a Teoria da Expectância de Vroom (Alves Filho, 2001).

2.5 Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg

Neste trabalho, será utilizada a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg. Em 1959, Frederick Herzberg desenvolveu seu estudo através de uma pesquisa realizada com contadores e engenheiros da indústria de Pittsburgh. Para analisar os resultados, Frederick utilizou profissionais cujas atividades eram ricas em técnicas como sujeitos de pesquisa e tomou o cuidado de utilizar duas classes diferentes para não associar os resultados às circunstâncias específicas de uma só profissão. E como os dois grupos de profissionais escolhidos eram bastante distintos, tanto na formação quanto na natureza do trabalho que realizavam. Herzberg presumiu que as pessoas atraídas para contabilidade ou engenharia teriam perfis também distintos. (SÀ, 2009)

Herzberg utilizou entrevistas que investigavam as consequências de acontecimentos na vida profissional dos respondentes, com o intuito de determinar os fatores que influenciavam na felicidade ou infelicidade dos empregados. Durante a entrevista, pedia-se que os

respondentes pensassem em momentos da sua vida que se sentiram especialmente bem e momentos em que se sentiram mal com relação ao seu trabalho.(SÀ, 2009)

Herzberg percebeu com as entrevistas, que quando os trabalhadores iam expor seu sentimento pelo trabalho, eles mencionavam fatores intrínsecos ou motivacionais como: reconhecimento, responsabilidade, crescimento, realização e o próprio trabalho e significado dele como itens que remetem à satisfação. De acordo com Sá (2009), esses fatores encontrados na pesquisa de Herzberg, que também são os responsáveis pela mudança de atitude são:

- 1- Reconhecimento: alguma forma de reconhecimento pela realização da tarefa, sendo que a fonte não precisa ser necessariamente o supervisor, mas um colega de trabalho, cliente, administrador ou público em geral.
- 2- Conquista: sucesso nos resultados da tarefa executada, conclusão com êxito de uma tarefa.
- 3- Possibilidade de Crescimento: possibilidade de aprender novas habilidades e/ou utilizar da habilidade já adquirida para mudar de *status* dentro da empresa e adquirir perspectiva de crescimento profissional.
- 4- Avanço: é um fator utilizado quando realmente houver uma mudança de posição da pessoa na empresa
- 5- Salário: inclui todas as sequências de acontecimentos que desempenham um papel de compensação.
- 6- Relações interpessoais: relações com supervisores, gerentes, colegas de trabalho, dentro do horário e local de trabalho.
- 7- Supervisão Técnica: acontecimentos que giram em torno das características das relações interpessoais com a supervisão técnica. “competência ou incompetência, justiça ou injustiça dos supervisores”.
- 8- Responsabilidade: fatores de responsabilidade e autoridade.
- 9- Políticas administrativas da companhia: adequação ou inadequação de organização empresarial e gestão.
- 10- Condições de trabalho: Compreende as condições físicas de trabalho, quantidade de trabalho e adequação ao ambiente de trabalho.
- 11- O trabalho em si: o sentido e significado que a tarefa realizada possui para o empregado.
- 12- Fatores da vida pessoal: situações que o emprego afeta sua vida pessoal, como por exemplo: transferência para outra cidade.

13- *Status*: sentimento positivo sobre a empresa em que trabalha ou atividade que exerce.

14- Segurança no trabalho: título de posse e estabilidade dentro da empresa.

Por meio da análise desses 14 fatores, foi formulada a teoria que divide esses tópicos em dois grandes grupos: fatores higiênicos e fatores motivacionais.

Os Fatores Higiênicos (fatores extrínsecos) são aqueles que, conforme Bonetti (2010), localizam-se no ambiente e abrangem as condições dentro das quais elas desempenham seu trabalho. Os fatores higiênicos estão fora do controle dos empregados, pois essas condições são administradas e decididas pela empresa. Os principais fatores higiênicos são: salário, benefícios sociais, tipo de chefia ou supervisão que as pessoas recebem de seus superiores, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, clima de relacionamento entre a empresa e os funcionários e regulamentos internos.

Vieira (2011, p.12) afirma que as pesquisas de Herzberg revelaram que, quando os fatores higiênicos são ótimos, eles apenas evitam a insatisfação dos empregados e, se elevam a satisfação, não conseguem sustentá-la por muito tempo. Quando os fatores higiênicos são precários, eles provocam a insatisfação dos empregados. Devido a essa influência mais voltada para a insatisfação, são chamados de fatores higiênicos, pois apenas evitam a insatisfação, mas não provocam a satisfação. Também são chamados de fatores “insatisfacientes”.

Os fatores motivacionais (intrínsecos), por sua vez, são aqueles relacionados com o conteúdo laboral e com a natureza das tarefas que o empregado executa. Ao contrário dos higiênicos, os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, visto que estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha e envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto-realização. (BONETTI, 2010).

De acordo com Vieira (2011, p.12), o efeito causado pelos fatores motivacionais é profundo e estável e por estarem relacionados com a satisfação dos indivíduos, são também chamados de fatores “satisfacientes”.

A teoria de Herzberg afirma que os fatores higiênicos e motivacionais são independentes e não se vinculam entre si, sendo os higiênicos aqueles que dizem respeito a como as pessoas são tratadas pela organização e os fatores motivacionais são ligados ao uso que a organização faz da energia motivacional de cada um.

Uma crítica que alguns autores como Vieira (2011), trazem sobre a Teoria dos Dois Fatores é que a teoria trata dos determinantes da satisfação e insatisfação no emprego, e não

propriamente uma teoria de motivação. No entanto, Bergamini (2000) acredita que quando o trabalho é considerado responsável pela satisfação pessoal e representa a oportunidade de desenvolver certos tipos de atividades ele se torna um fator motivacional intrínseco, visto que o valor que lhe é atribuído está preso às expectativas internas do trabalhador.

Bergamini (2000) esclarece ainda, que a relação entre satisfação com o trabalho em si e motivação intrínseca quando afirma que as atividades intrinsecamente motivadas são aquelas para as quais não existe recompensa aparente, exceto a atividade em si mesma.

2.6 Pesquisas Anteriores

Sá (2009) realizou uma pesquisa com contadores já graduados na cidade de Florianópolis no ano de 2009. A autora utilizou como base na mesma teoria desta pesquisa e, após a aplicação de questionários em dois escritórios contábeis, concluiu que os colaboradores de ambos os escritórios se encontravam razoavelmente motivados, pois os quesitos abarcados pela teoria como motivacionais apresentaram médias satisfatórias e os respondentes não apresentaram insatisfação significativa nos Fatores Higiênicos.

Para Bonetti (2010), o estudo da motivação aumentou sua importância para as organizações, pois essas passaram a se interessar mais pelo seu empregado e a buscar maneiras de aumentar sua produtividade. O autor desenvolveu uma pesquisa com objetivo identificar os fatores que exercem influência nos graus de satisfação e motivação dos funcionários, com base na mesma teoria. Para coleta de dados o autor aplicou 14 questionários em profissionais do Setor Contábil-Fiscal de uma empresa contábil. Os resultados obtidos foram positivos em relação à teoria de Herzberg, pois, de modo geral, revelaram que a maioria dos colaboradores da empresa pesquisada estava satisfeito com o exercício da sua atividade, bem como com o seu ambiente de trabalho. A maior parte da amostra mostrou-se satisfeita para o fator motivacional “realização” e apresentou-se insatisfeita com o fator higiênico “salário”.

De acordo com Cavalcante (2015), o estudo do Clima Organizacional existe para avaliar como os diversos aspectos de uma organização podem afetar o desempenho e a motivação dos funcionários. O autor realizou uma pesquisa com empregados de escritórios de contabilidade no Rio de Janeiro, no ano de 2015, e objetivou mostrar como a percepção do clima organizacional pode inferir no desempenho dos contabilistas que atuam em escritórios contábeis. O autor concluiu que, embora a amostra realizada contemplasse diferentes organizações, o resultado da pesquisa mostrou uma homogeneidade na percepção desses

profissionais com relação ao clima organizacional nas empresas de contabilidade. As variáveis demonstraram-se satisfatórias. De modo geral, constatou-se que o clima organizacional nos escritórios contábeis foi satisfatório, embora nenhuma variável estudada tenha atingido o grau máximo de satisfação.

Alflen (2014) realizou uma pesquisa com contadores dos escritórios da cidade de Campo Mourão, a qual analisava a satisfação dos profissionais, baseando-se em sete variáveis: perfil, a satisfação com os colegas de trabalho, com salário, com o sucesso entre a vida profissional e pessoal, com a natureza do trabalho, com as promoções e com o escritório. As principais conclusões do trabalho são sumarizadas a seguir: i) Não se verificou, na média, a ocorrência de insatisfação, mas apenas de satisfação; ii) O grau de satisfação foi bastante elevado, superando cinco pontos, nas dimensões Colegas, Escritório e Vida Profissional e Pessoal; iii) Nas dimensões Natureza do Trabalho, Salário e Promoções, não só a satisfação foi baixa como também o desvio padrão foi bastante elevado, sugerindo que há quantidade significativa de indivíduos insatisfeitos, embora a média seja de satisfação.

Santana (2013) objetivou seu estudo em identificar quais fatores intrínsecos e extrínsecos influenciam alunos a escolher e permanecer no curso de Ciências Contábeis de uma universidade pública, utilizando como fundamento a Teoria. O instrumento utilizado foi entrevista direcionada por questionário e a amostra foi escolhida através de um grupo focal composto por 10 alunos. Os resultados evidenciaram que, na percepção dos participantes do grupo focal, a categoria Possibilidade de Crescimento representada pelos fatores motivacionais foi considerada o fator influenciador no momento da escolha do curso. Para a permanência, a principal categoria mencionada foi o próprio curso em si. Dentre os fatores higiênicos, a categoria vida pessoal foi o mais decisivo para escolha do curso.

Considerando a revelância desses estudos, optou-se por conhecer os fatores motivacionais dos contabilistas no âmbito do DF, mais especificamente na cidade de Taguatinga, que possui cerca de 222 mil habitantes, conforme o último Censo.

3 METODOLOGIA

3.1 Classificação Metodológica

Esta pesquisa é classificada quanto aos objetivos como exploratória e descritiva pois, de acordo com Rodrigues (2007), a pesquisa exploratória tem o intuito de proporcionar maior familiaridade com o problema e possui levantamento bibliográfico e a pesquisa descritiva é aquela em que os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem interferência do pesquisador e é utilizado técnicas de coleta de dados como questionário ou observação sistemática.

Para alcançar o objetivo de analisar nível dos fatores higiênicos e os fatores motivacionais dos contadores foi utilizado dois tipos de métodos: O método quantitativo, que conforme Rodrigues (2007), utiliza técnicas estatísticas e quantifica as opiniões e informações para serem classificadas e analisadas; e o método qualitativo que, de acordo com Fernandes (2003), oferece valor especial no processo de produção de novos conceitos ou, teorias e busca fornecer descrição completa de um fenômeno em toda sua complexidade.

Neste trabalho, o método qualitativo se encontra no levantamento das informações para fundamentação teórica. E a abordagem quantitativa nos testes de correlação.

3.2 Procedimentos Metodológicos

O questionário, elaborado pela autora, totaliza de vinte sete questões fechadas. A primeira parte do questionário contém três questões de perfil social, e a segunda parte do questionário sobre fatores higiênicos a partir da auto-percepção em relação à satisfação que o respondente possui com os itens: salário, segurança, condições de trabalho, política administrativa e relações interpessoais e mensurar, também, satisfação com os Fatores Motivacionais como: crescimento, realização, reconhecimento, responsabilidade e o trabalho em si.

A aplicação dos questionários foi feita no mês de maio de 2016, de forma presencial e assegurado o sigilo e anonimato, a fim de permitir a liberdade de expressão. Os dados coletados foram tabulados em *software* (SPSS).

Realizou-se uma análise qualitativa das respostas tendo em vista que as perguntas eram em sua maioria formadas por afirmações do tipo “*Você possui estabilidade financeira*”

ou “*Fico feliz quando concluo uma tarefa desafiadora*”. Dadas as afirmações, o respondente marcava numa escala de ‘*Discordo Totalmente*’ à ‘*Concordo Totalmente*’, com 4 opções de escolha. Dessa forma, avaliou-se a intensidade de concordância a cada pergunta para analisar os fatores higiênicos e motivacionais.

Segundo Amaro (2005), a escala de Likert possui uma série de até 5 posicionamentos. Suas principais vantagens encontram-se na simplicidade de construção; no uso de afirmações que não estão explicitamente ligadas à atitude estudada, permitindo a inclusão de qualquer item que se verifique, empiricamente, ser coerente com o resultado final; e na amplitude de respostas permitidas, para aumentar a precisão da opinião do respondente.

O presente estudo foi realizado com técnicos em contabilidade (19,49 %), estudantes do curso de Ciências Contábeis (22,03%), contadores graduados (51,69%) e mestres em contabilidade (6,78%) que atuam em escritórios da região administrativa de Taguatinga – DF. Realizou-se uma amostra aleatória e foram entrevistadas 119 pessoas, sendo que cerca de 51% eram homens e 49% eram mulheres, mostrando um equilíbrio de gêneros nessa área do conhecimento. Ao analisar a faixa etária, percebeu-se que a maior parte dos entrevistados possuem entre 25 e 35 anos, sendo esta distribuição bem equilibrada até os 45 anos de idade.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A amostra analisada foi composta por respondentes com 4 níveis diferentes de escolaridade, sendo a categoria com maior representatividade composta por respondentes de nível superior. Quanto ao gênero e o grau de escolaridade dos respondentes, a pesquisa mostrou que o gênero masculino é maior entre os que possuem nível técnico em contabilidade e superior completo e que o gênero feminino por sua vez teve mais respondentes com os níveis superior incompleto e pós graduação, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1: Grau de Escolaridade por Gênero

Gênero	Técnico em Contabilidade	Superior Incompleto	Superior Completo	Pós-Graduação
Feminino	8,47%	16,10%	22,03%	4,24%
Masculino	11,02%	5,93%	29,66%	2,54%

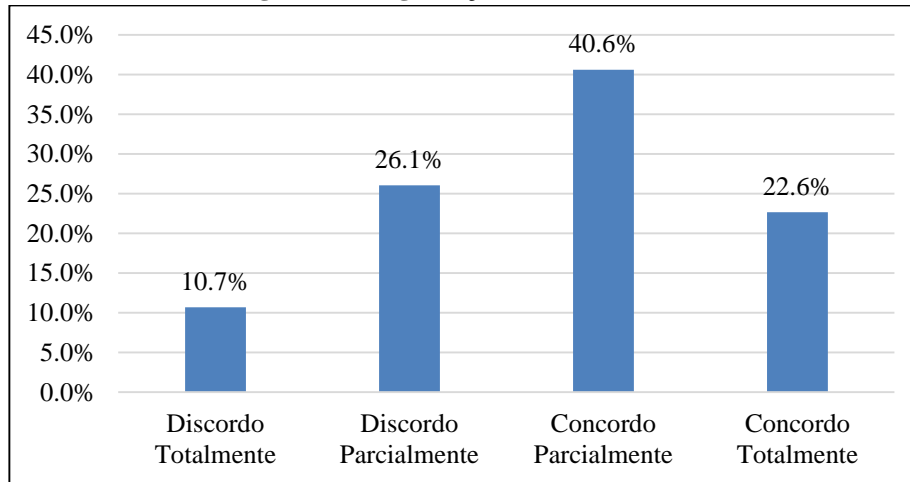
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa.

4.1 Análise dos Fatores Higiênicos

Ao analisar os fatores higiênicos, há uma divisão entre 5 categorias: segurança, salário, condições de trabalho, políticas administrativas e relações interpessoais. Segundo Herzberg (1959), segurança envolve questões como estabilidade financeira da empresa, bem como a estabilidade e a instabilidade de emprego. As perguntas referentes à esses fatores foram agrupadas fazendo com que a análise seja feita do fator como um todo.

4.1.1 Segurança

As perguntas feitas no questionário, referentes à segurança no trabalho são : “*Você possui estabilidade financeira*” e “*Sinto-me tranquilo e seguro quanto a minha permanência no escritório*”. Conforme se observa no Gráfico 1.

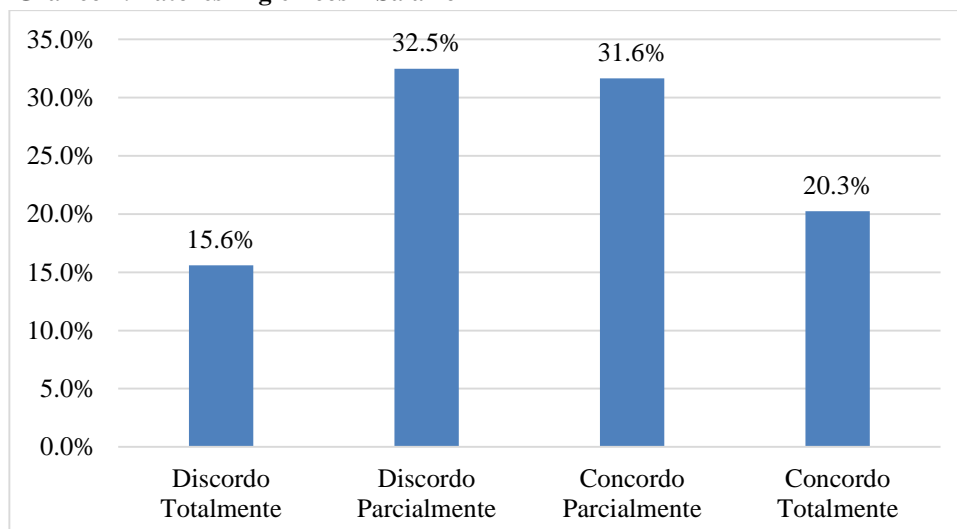
Gráfico 1: Fatores Higiênicos - Segurança

Fonte: Elaboração Própria com base nos dados da pesquisa.

A maior parte dos entrevistados (cerca de 63,2 %) concordam que possuem alguma segurança na sua atividade.

4.1.2 Salário

Examinando o comportamento dos dados para os fatores Salário, representado pelas perguntas *“Minhas atribuições são proporcionais ao salário que recebo”* e *“Minha remuneração é justa e está de acordo com a praticada pelo mercado de trabalho”* e pelo Gráfico 2.

Gráfico 2: Fatores Higiênicos – Salário

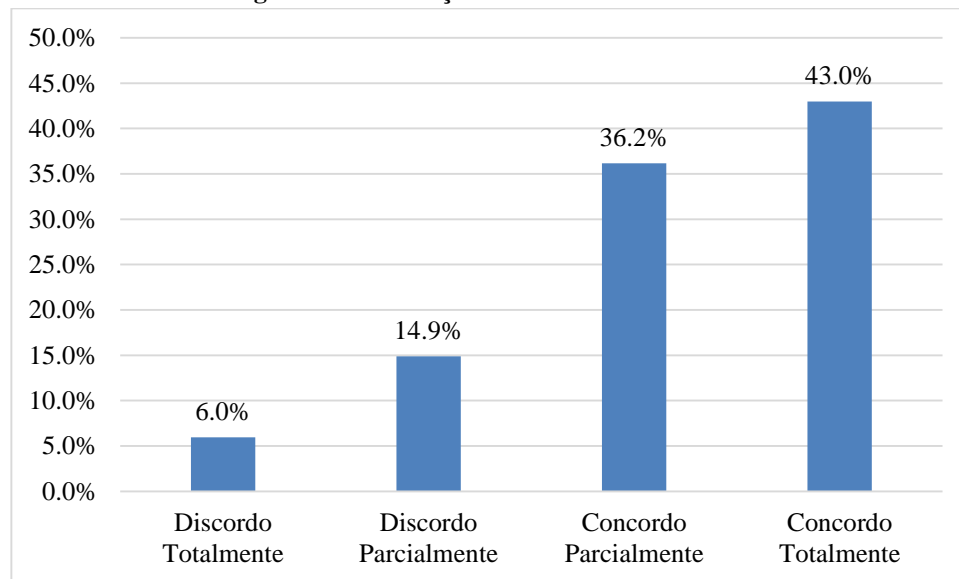
Fonte: Elaboração Própria com base nos dados da pesquisa.

Pode-se notar que as respostas são mais neutras na intensidade da satisfação para salário, concentrando-se em média entre discordo e concordo parcialmente. Comparando apenas entre concordo e discordo, nota-se que os dados estão 51,9 % para concordância e 48,1% para discordância, sugerindo que a população de estudo parece mais insatisfeita com relação à esse fator.

4.1.3 Condições de Trabalho

O fator Condições de Trabalho, referente às questões “*Os programas de software atendem as necessidades para realização do trabalho*” e “*As condições do ambiente de trabalho são boas (temperatura e limpeza do ambiente, nível de ruídos, disposição e conforto dos móveis, etc)*” possuiu o melhor resultado de todos os fatores higiênicos, conforme mostra o Gráfico 3.

Gráfico 3: Fatores Higiênicos – Condições de Trabalho



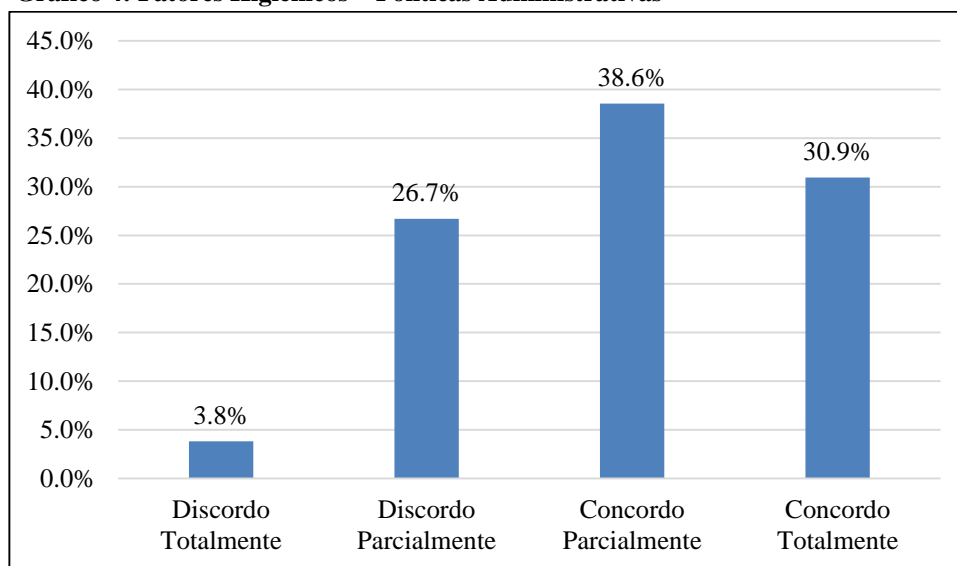
Fonte: Elaboração Própria com base nos dados da pesquisa.

Há uma crescente concordância, mostrando que 43% dos contadores estão bem satisfeitos com as condições físicas e meios disponíveis para realização do trabalho que os escritórios oferecem. Esse fato, se deve pela facilidade que os softwares de contabilidade proporcionam para realização do trabalho dos contadores.

4.1.4 Políticas Administrativas e Relações Interpessoais

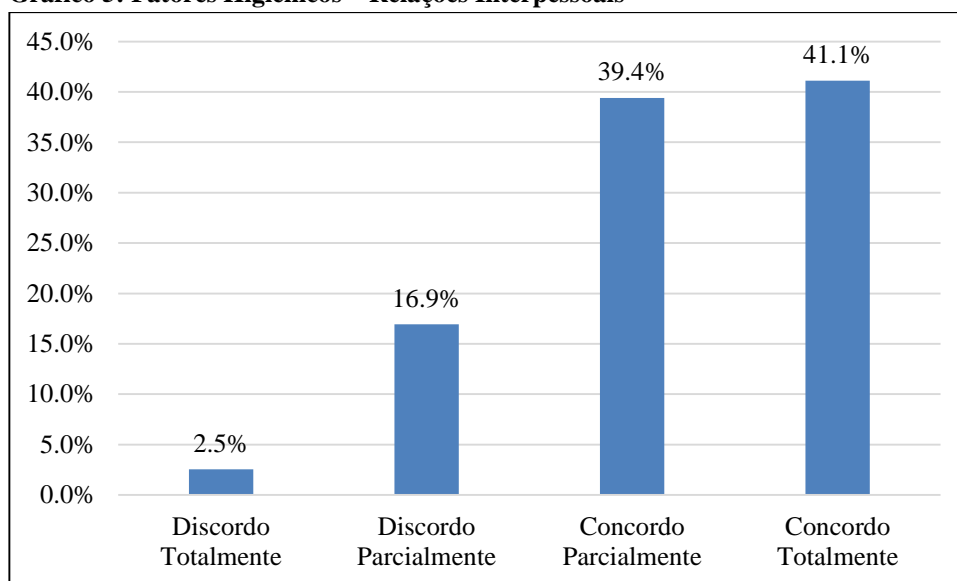
Ainda quanto aos fatores higiênicos, as políticas administrativas e as relações interpessoais dos escritórios de contabilidade pesquisados apresentam e uma boa aceitação por parte dos entrevistados, com poucas discordâncias totais e parciais. Conforme os Gráficos 4 e 5.

Gráfico 4: Fatores Higiênicos – Políticas Administrativas



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da amostra.

Políticas Administrativas se referem à adequação ou inadequação da organização e gestão dos escritórios e os itens do questionários que compreendem esse fator são “*Conheço as normas do meu trabalho e minhas atribuições são bem definidas*” e “*A chefia entende as dificuldades técnicas do meu trabalho e me orienta na sua execução e aprimoramento*”.

Gráfico 5: Fatores Higiênicos – Relações Interpessoais

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da amostra.

Olhando mais de perto o fator relações interpessoais, correspondente às perguntas “Posso contar com a ajuda de colegas para solução de problemas inesperados” e “Meu gerente sabe delegar responsabilidades”. Percebe-se que há uma concentração de dados à direita do gráfico exprime uma alta concordância (80,5%), que resulta em alto índice satisfação com o relacionamento entre colegas de trabalho.

4.1.5 Conclusões Sobre os Fatores Higiênicos

Tabela 2: Fatores Higiênicos

Fatores Higiênicos	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
Segurança	10,70%	26,10%	40,60%	22,60%
Salário	15,60%	32,50%	31,60%	20,30%
Condições de Trabalho	6,00%	14,90%	36,20%	43,00%
Políticas Administrativa	3,80%	26,70%	38,60%	30,90%
Relações Interpessoais	2,50%	16,90%	39,40%	41,10%
Total	38,60%	117,10%	186,40%	157,90%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa.

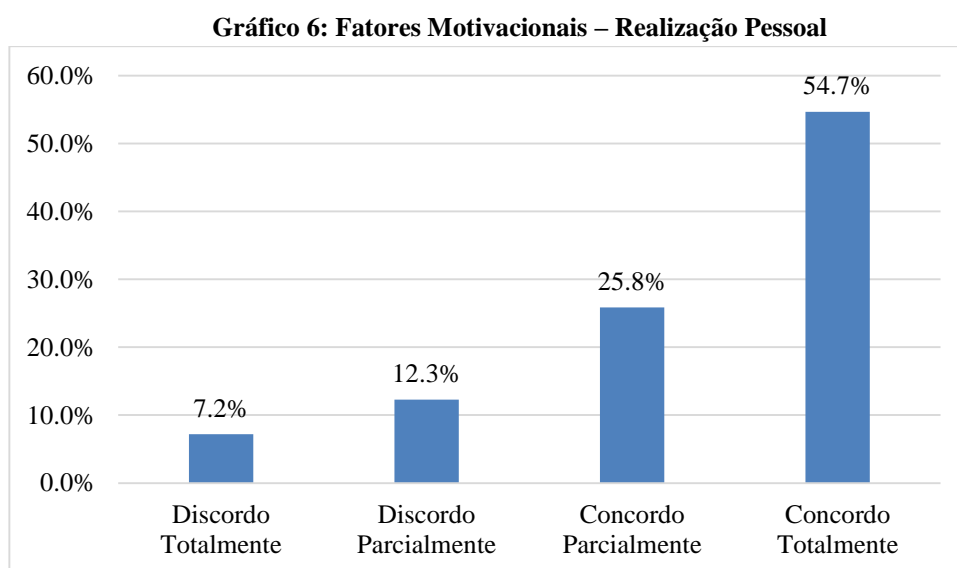
A Tabela 2 sintetiza os dados de todos os gráficos anteriores e mostra que a distribuição da satisfação é positiva para os fatores higiênicos. Ou seja, pode-se afirmar que os profissionais que trabalham na área de contabilidade estão em sua maioria satisfeitos com as condições supracitadas, como salário, relações interpessoais, entre outras. As características extrínsecas ao trabalho influenciam de maneira positiva no trabalho dos

contadores. Apenas o salário e a segurança apresentavam um índice de satisfação mais neutro, mas ainda mostram um comportamento semelhante aos outros fatores. Assim, nota-se que as carências de fatores higiênicos se concentram principalmente nos fatores de segurança e no salário.

4.2 Análise dos Fatores Motivacionais

4.2.1 Realização Pessoal

A partir do dado do Gráfico 6, pode-se notar que o fator realização pessoal é muito bem atendido pelos entrevistados, revelando que eles possuem consciência da importância da sua atividade desenvolvida nos escritórios e eles concordam de modo bastante positivo

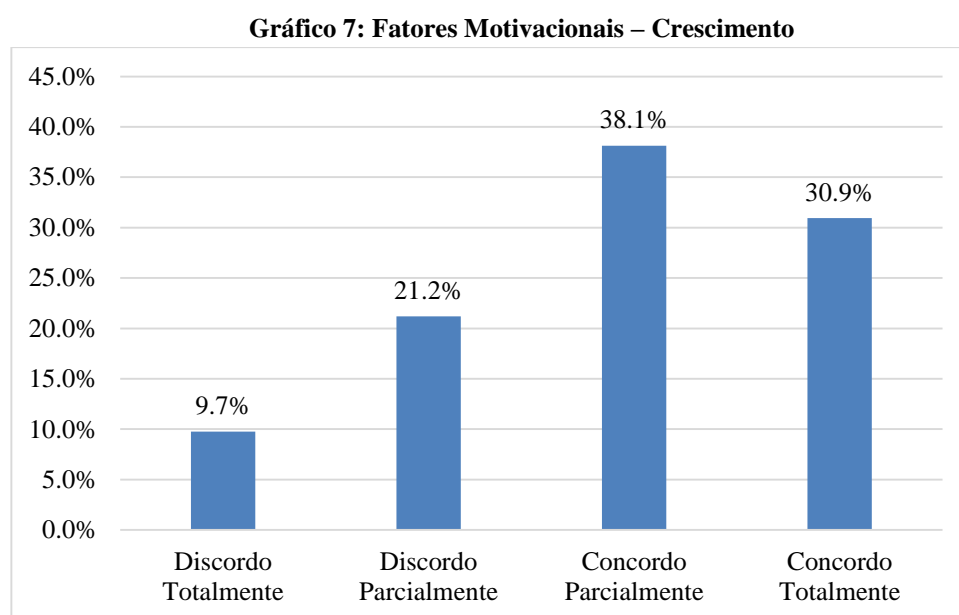


Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

De acordo com Gráfico 6, mais de 80% concorda com as afirmações propostas “*Fico feliz quando concluo uma tarefa desafiadora*” e “*Realizo-me no meu trabalho*”. E este fator possui com maior representatividade dentre todos os fatores motivacionais, visto que tem o maior índice de concordância total.

4.2.2 Crescimento

O fator motivacional crescimento é representado pelas questões “*O escritório colabora para o seu crescimento profissional, através de cursos e palestras de atualização*” e “*Tenho oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional no escritório*” e foram agrupadas no Gráfico 7 da seguinte maneira:



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

De acordo com Gráfico 7, esse fator também possui uma alta concentração na concordância positiva, mas está mais difundido nas classes concordo parcialmente e concordo totalmente, mostrando que os fatores Crescimento e Realização Pessoal contribuem de maneira significativa para o fator motivacional.

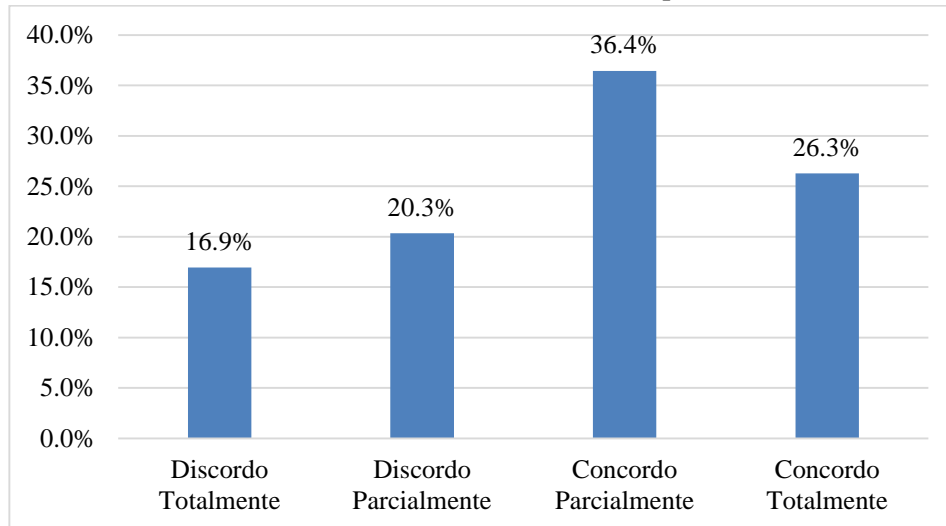
Foi constatado pela após fazer a correlação de spearman que os profissionais com mestrado são aqueles com maior tendência para concordar no fator crescimento, seguido de contadores formados.

4.2.3 Responsabilidade

Responsabilidade é um fator que possui um comportamento semelhante aos demais, uma distribuição mais à direita, porém bem equilibrada, mostrando uma concordância positiva. Ou seja, os participantes se mostram satisfeitos positivamente quanto às perguntas feitas sobre a responsabilidade, com concordância acima de 62%. Ainda assim, há um número

elevado de dados em ‘discordo totalmente’, mostrando que existe uma parte dos participantes que se sentem incomodados com isso.

Gráfico 8: Fatores Motivacionais – Responsabilidade



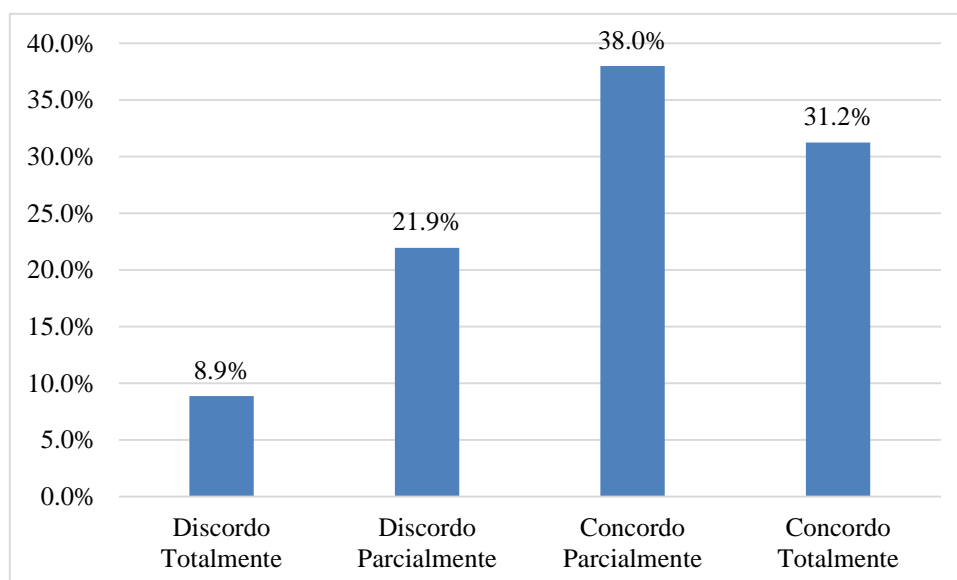
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

As perguntas no questionário que correspondem a esse fator são: “*Tenho participação na tomada de decisões do meu setor*” e “*Posso decidir sobre assuntos que afetam diretamente o meu trabalho*”.

4.2.4 Reconhecimento

O fator reconhecimento foi representado pelas perguntas, “*Recebo elogios por um trabalho bem feito*” e “*Meu chefe informa sobre contribuição do meu trabalho para os resultados do setor*”, conforme se observa no Gráfico 9.

Gráfico 9: Fatores Motivacionais – Reconhecimento



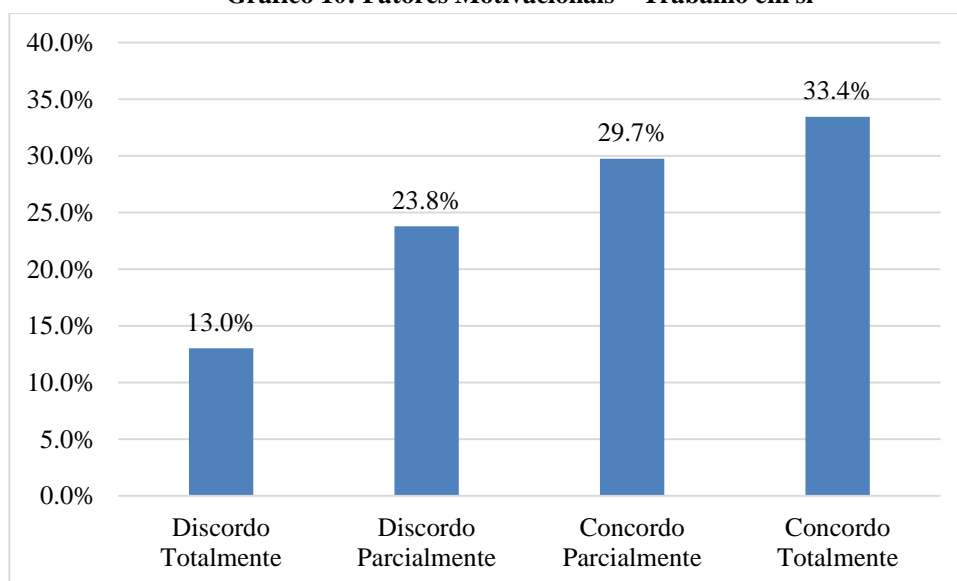
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 9 demonstra que o fator reconhecimento possui comportamento positivo, com concordância de 69,2 % dos respondentes.

4.2.5 Trabalho em Si

O fator trabalho em si foi analisado com mais perguntas, por causa da influência que o sentido do trabalho possui sobre a motivação. No instrumento haviam 6 perguntas correspondentes à esse fator. Sendo que as perguntas *“Tenho oportunidades e condições de realizar tarefas compatíveis com meus conhecimentos e interesses”*, *“Tenho conhecimento da importância de cada tarefa”* e *“Tenho possibilidade de usar minha criatividade e desenvolver meus talentos”* se enquadravam na escala de linkert e as perguntas *“Meu trabalho é rotineiro”*, *“Não consigo enxergar os benefícios que meu trabalho gera”* e *“Sinto falta de fazer algo mais produtivo, pois este trabalho não está ligado às minhas competências”* possuíam valores invertidos, ou seja, Concordar totalmente com essas questões significa que o respondente não está satisfeito com este fator, por este motivo todas as questões foram agrupadas e tiveram foi mudado o valor das questões negativas. e também, para podermos analisar se os respondentes possuíam sentimento negativo sobre o trabalho.

Gráfico 10: Fatores Motivacionais – Trabalho em si



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Reconhecimento e trabalho em si são fatores que apresentaram um comportamento positivo semelhante, ainda que os contadores revelem que estão mais satisfeitos com o reconhecimento que lhe é dado, do que com a satisfação do trabalho em si. Nos dois fatores, por sua vez, há uma concordância positiva maior que 64%, revelando uma satisfação de média à alta nesses fatores e mostram também que a intensidade de concordância aumenta à medida que distancia-se da discordância total.

4.2.6 Conclusões Sobre os Fatores Motivacionais

Tabela 3: Fatores Motivacionais

Fatores Motivacionais	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
Crescimento	9,70%	21,20%	38,10%	30,90%
Realização Pessoal	7,20%	12,30%	25,80%	54,70%
Reconhecimento	8,90%	21,90%	38,00%	31,20%
Responsabilidade	16,90%	20,30%	36,40%	26,30%
Trabalho em Si	13,00%	23,80%	29,70%	33,40%
Total	55,70%	99,50%	168,00%	176,50%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa.

Ao perceber de modo global os fatores motivacionais, nota-se claramente que há uma concentração à direita, da mesma forma que os fatores higiênicos. Logo, a concordância elevada sugere que há uma satisfação positiva quanto aos fatores motivacionais, mostrando que os contadores estão relativamente satisfeitos e motivados nesse sentido. Vale a pena lembrar que a concordância total em responsabilidade chama a atenção pela intensidade e pela aderência de maior parte dos participantes; é o único valor que concentra 54,7% dos dados numa mesma categoria.

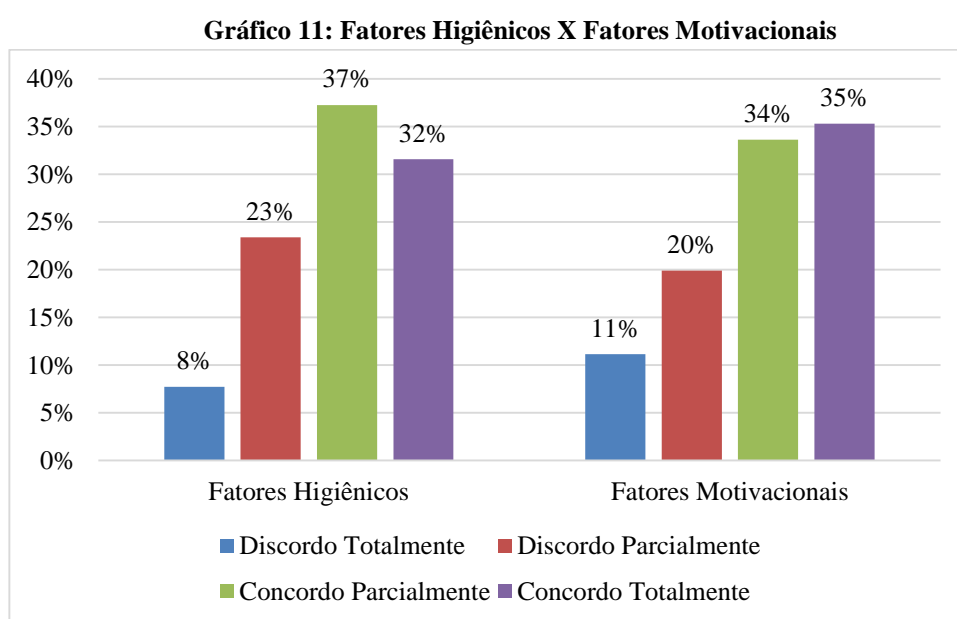
Pode-se notar também partindo do princípio que a quanto maior a discordância, mais desmotivado o funcionário estaria, foram avaliadas as relações existentes entre o grau de escolaridade e o grau de discordância total dos fatores motivacionais. Notou-se que quanto menor o grau de escolaridade, mais desmotivado está os trabalhadores e os estagiários apresentam o maior índice de correlação com discordância total.

Tabela 4: Correlação de Spearman com Grau de Escolaridade

	Técnicos	Estagiários	Contadores Graduados	Mestres
Discordância total	0,07	0,27	-0,11	-0,35

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa.

Para indicar a força da correlação entre discordância total e grau de escolaridade foi utilizada a correlação de Spearman, visto que é a mais adequada para variáveis qualitativas. De acordo com a Tabela 4 percebe-se que a correlação entre discordância e Grau de escolaridade é considerada fraca em todos os níveis, mas há uma correlação positiva para estagiários, logo eles tendem a discordar mais e existe uma correlação negativa por parte dos mestres demonstrando que os mestres tendem a não discordar, por tanto tendem a ser a classe mais motivada dentro dos escritórios analisados.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa.

Um dos pontos que foram levantados para a pesquisa era responder se há evidências estatísticas de que os empregados podem manter-se satisfeitos na atividade que executam, ainda que os fatores higiênicos ou os fatores motivacionais não fossem supridos. Com a realização do teste Qui-Quadrado de Independência, observou-se que os dados influenciam no comportamento do outro, ao menos para a amostra selecionada, com p-valor muito pequeno, ou seja, fatores higiênicos e motivacionais não trabalham de forma isolada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudar o tema motivação é sempre um desafio. De acordo com Calgaro (2012), isso se deve à grande complexidade e subjetividade que o tema apresenta. Analisar pessoas, suas expectativas, necessidades e diferenças requer cautela e atenção. Mesmo com tanta dificuldade a motivação é fonte de preocupação para as organizações, pois provoca reflexo no desempenho dos funcionários. Lidar com profissionais de Contabilidade requer uma atenção redobrada, pois como visto na parte bibliográfica deste trabalho, eles realizam atividades que podem ser desgastantes e o mercado de trabalho exige um perfil de profissional atualizado, voltado para formulação de estratégias e que esteja sempre aprimorando seus conhecimentos. E a motivação e satisfação com o trabalho são elementos muito importantes que ajudam o profissional à atender as expectativas e exigências do mercado.

Os resultados encontrados demonstram que a amostra de contabilistas estudada encontra-se satisfeita com o ambiente de trabalho e consideravelmente motivada. Isso não significa que todos estejam satisfeitos e motivados, visto que em todos os fatores analisado houve uma parcela de quase 10% da população alvo que discordou totalmente dos fatores, sendo o índice mais alto de discordância total e parcial no fator “O trabalho em si”. implicando assim que não foi atingido o grau de excelência tanto no ambiente de trabalho que é um fator extrínseco, quanto na motivação interna dos contabilistas.

Verificou-se, dentro dos objetivos almejados já no início, que, conforme a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, de um modo geral, pode-se afirmar que o nível de insatisfação dos Contabilistas pesquisados é baixo, e o de satisfação é alto. No entanto, não foi possível pela amostra encontrada relacionar se a insatisfação dos fatores higiênicos está, de fato, desligada da satisfação dos fatores motivacionais. Os resultados sinalizam também que a carência motivacional dos escritórios está relacionada com o trabalho em si e o fator com maior representatividade é realização pessoal.

Este estudo apresentou limitações quanto à população e a amostra. O Brasil possui mais de 490 mil contadores, de acordo com CFC, e a amostra coleta foi insuficiente para comprovar a teoria de Herzberg e para generalizar os dados encontrados para toda população. Como sugestões para estudos posteriores, recomenda-se que utilize uma amostra maior; seja feito, além da aplicação de questionários, entrevistas semi-estruturadas para analisar melhor os fatores de insatisfação; e utilize os 5 posicionamentos da escala Linkert,

REFERÊNCIAS

ALFLEN, Dayana Vitória. A satisfação dos profissionais contadores: Um estudo aplicado em escritório de Campo Mourão. 2014. Disponível em: <http://www.fecilcam.br/nupem/anais_ix_epct/PDF/TRABALHOS-COMPLETO/Anais-CSA/08.pdf> Acesso em 28/05/2016.

ALVES FILHO, Antônio; DE ARAÚJO, Maria Arlete Duarte. TEORIA DAS EXPECTATIVAS: uma análise da força motivacional dos funcionários do Banco do Brasil. **Revista do UNI-RN**, v. 1, n. 1, p. 57, 2008. Disponível em: <<http://www.revistaunirn.inf.br/revistaunirn/index.php/revistaunirn/article/view/21>> Acesso em 22/04/2016.

AMARO, Ana; PÓVOA, Andreia; MACEDO, Lúcia. A arte de fazer questionários. **Porto, Portugal: Faculdade de Ciências da Universidade do Porto**, 2005.

BELO Horizonte: Instituto de Relações do Trabalho - IRT/PUC-Minas, 1999. p. 70. Disponível em: <<https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/1062>> Acesso em: 10/05/2016.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Motivação nas organizações*. Editora Atlas SA, 2000.

BONETTI, Gabriel et al. Motivação dos funcionários em um escritório de contabilidade: aplicação do modelo dos Dois Fatores de Frederick Herzberg. 2010. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis283965.pdf>> Acesso em: 12/04/2016

CAVALCANTE, Frederico Otávio Sirotheau. Um estudo sobre o Clima Organizacional em Escritórios Contábeis do Estado do Rio de Janeiro – Análise das variáveis do clima. 2015. Disponível em: <<http://www.singep.org.br/4singep/resultado/81.pdf>> Acesso em 27/05/2016.

CALGARO, Francieli. Análise dos fatores que contribuem para a motivação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação da UNIPAMPA. 2012. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/71343>> acesso em 17/04/2016.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos novos tempos. 2 ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos—O Capital Humano das Organizações. 9ª edição revista atualizada. **Rio de Janeiro**, Elsevier 2009.

CUNHA, Miguel Pina et al. **Manual de comportamento organizacional e gestão**. Lisboa: 6ª edição Editora RH, 2007.

DRUMOND, Valéria Abritta. O papel do trabalho na construção da identidade do trabalhador. Direito do Trabalho da Faculdade Mineira de Direito da Puc-MG, 2002. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D2-11.pdf>> Acesso em 19/04/2016

ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, perda da identidade. In. NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio Moreira de (Orgs.). *Relações de trabalho contemporâneas*. FERNANDES, Luciane Alves; GOMES, José Mário Matsumura. Relatórios de pesquisa nas ciências sociais: características e modalidades de investigação. **ConTexto**, v. 3, n. 4, 2003. Disponível em :<<http://www.seer.ufrgs.br/index.php/ConTexto/article/view/11638/6840> > Acesso em 29/05/2016.

GUIMARÃES, Paulo César. Identificação do perfil profissiográfico do profissional de contabilidade requerido pelas empresas através de ofertas de emprego na região metropolitana de São Paulo. Mestrado em Ciências Contábeis. Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP. São Paulo, 2008.

GOMES, Elaine Dias; MICHEL, Murilo. A motivação de Pessoas nas organizações e suas aplicações para obtenção de resultados. **Revista Científica Eletrônica de Administração, São Paulo, ano VII, n. 13, 2007.** Disponível em: <<http://www.ceap.br/material/MAT27042012212734.pdf> > Acesso em 19/05/2016.

KRAWULSKI, Edite et al. Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador de hoje. 1991. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/75812>> Acesso em 10/05/2016.

LOPES, T. V. M. MOTIVAÇÃO NO TRABALHO. RIO DE JANEIRO: FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 1980

MORIN, Estelle M. OS SENTIDOS DO TRABALHO. **RAE**, v. 41, n. 3, p. 9, 2001. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf> > Acesso em: 10/04/2016.

NOGUEIRA, Valdir; FARI, Murilo Arthur. Perfil do profissional contábil: relações entre formação e atuação no mercado de Trabalho. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 2, n. 1, 2007.

NUNES, Igor Vieira et al. A PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DE ENSINO MÉDIO SOBRE AS RESPONSABILIDADES DE UM CONTADOR. **Revista Universo Contábil**, v. 10, n. 4, p. 144-161, 2014. Disponível e, :< file:///C:/Users/Usuario/Downloads/4213-15035-1-PB%20(1).pdf> Acesso em 07/06/2016.

PEREIRA, Marta Cristiane Alves; FÁVERO, Neide. A motivação no trabalho da equipe de enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 9, n. 4, p. 7-12, 2001. Disponível em: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1578-2485-1-PB.pdf> Acesso em: 17/04/2016

RAMALHO, Andréia Lins Ribas E. Cassiano et al. **Gestão de Pessoas para Concursos**. Leya, 2013.

REIS, Aline de Jesus; DA SILVA, Selma Leal. A história da contabilidade no Brasil. **Seminário Estudantil de Produção Acadêmica**, v. 11, n. 1, 2008. Disponível em: <<http://revistas.unifacs.br/index.php/sepa/article/view/299/247>> Acesso em 9/05/2016.

RODRIGUES, William Costa et al. Metodologia científica. **Paracambi:[sn]**, 2007. Disponível em: <
http://pesquisaemeducacaoufrgs.pbworks.com/w/file/64878127/Willian%20Costa%20Rodrigues_metodologia_cientifica.pdf> Acesso em 29/05/2016.

SÁ, Kátia de et al. Motivação dos contadores em seu ambiente de trabalho: aplicação da teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg. 2009. Disponível em: <
<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/126915/Contabeis291348.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 10/04/2016

SANTANA, Monique Silva. Escolha e Permanência de Alunos No Curso de Ciências Contábeis sob a ótica da Teoria De Motivação De Herzberg. Resumo. (2013) Disponível em: <
www.congressosp.fipecafi.org/web/artigos132013/396.pdf> Acesso em 10/06/2016

SCARPIN, M. A.; ALMEIDA, W. C. Graduandos de Ciências Contábeis e sua carreira profissional. Revista de Estudos Contábeis, v. 1, n. 1, p. 24-37, 2010. Disponível em :<
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/9398-34894-1-PB.pdf> > acesso em 07/06/2016

SCHIMIDT, I. T. MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: TEORIAS CONTEMPORÂNEAS. SÃO PAULO: ARTE & CIÊNCIA EDITORA, 2000.

SIMON, Emanuelli et al. PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL: ESTUDO COMPARATIVO ENTRE AS EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO E A FORMAÇÃO OFERECIDA PELAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR DE MATO GROSSO. **Revista UNEMAT de Contabilidade**, v. 2, n. 3, 2013. Disponível em: <
<http://periodicos.unemat.br/index.php/ruc/article/view/374> > Acesso em: 08/06/2016.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmiria Carolina. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & sociedade. São Paulo. Vol. 19, ed. esp. 1 (2007), p. 38-46**, 2007.

VECCHIO, Robert P. **Comportamento organizacional: conceitos básicos**. Cengage Learning, 2008.

VIEIRA, Carolina Belli et al. Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. **Revista ADMpg Gestão Estratégica**, v. 4, n. 1, p. 1-12, 2011. Disponível em: <
<http://www.admpg.com.br/revista2011/artigos/12.pdf> > Acesso em 10/05/2016.

ANEXO

Questionário

O questionário a seguir faz parte de um estudo sobre motivação e satisfação dos funcionários no ambiente trabalho e tem a finalidade de coletar dados para o desenvolvimento de um trabalho de conclusão de curso de Ciências Contábeis da Universidade de Brasília. Todas as informações observadas serão utilizadas apenas para fins de pesquisa e será assegurado o anonimato do participante.

GÊNERO:

() Masculino () Feminino

SUA IDADE:

() de 18 a 25 anos

() de 26 a 35 anos

() de 36 a 45 anos

() mais de 45 anos

GRAU DE ESCOLARIDADE: _____

Assinale com um X a alternativa que melhor reflete sua realidade em relação a seu trabalho.

Nº	Questões	Concordo totalmente	Concordo Parcialmente	Discordo Parcialmente	Discordo Totalmente
1	Você possui estabilidade financeira				
2	As condições do ambiente de trabalho são boas (temperatura e limpeza do ambiente, nível de ruídos, disposição e conforto dos móveis, etc)				
3	O escritório colabora para o seu crescimento profissional, através de cursos e palestras de atualização				
4	Fico feliz quando concluo uma tarefa desafiadora				
5	Recebo elogios por um trabalho bem feito				
6	Tenho oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional no escritório				
7	Minhas atribuições são proporcionais ao salário que recebo				
8	Tenho participação na tomada de decisões do meu setor				
9	Posso decidir sobre assuntos que afetam diretamente o				

	meu trabalho				
10	Tenho conhecimento da importância de cada tarefa que realizo				
11	Meu chefe informa sobre contribuição do meu trabalho para os resultados do setor				
12	Tenho oportunidades e condições de realizar tarefas compatíveis com meus conhecimentos e interesses				
13	Meu gerente sabe delegar responsabilidades				
14	Realizo- me no meu trabalho				
15	Os programas de software atendem as necessidades para realização do trabalho				
16	Minha remuneração é justa e está de acordo com a praticada pelo mercado de trabalho				
17	Conheço as normas do meu trabalho e minhas atribuições são bem definidas				
18	A chefia entende as dificuldades técnicas do meu trabalho e me orienta na sua execução e aprimoramento				
19	Sinto-me tranquilo e seguro quanto a minha permanência no escritório				
20	Posso contar com a ajuda de colegas para solução de problemas inesperados				
21	Meu trabalho é rotineiro				
22	Não consigo enxergar os benefícios que meu trabalho gera				
23	Sinto falta de fazer algo mais produtivo, pois este trabalho não está ligado às minhas competências				
24	Tenho possibilidade de usar minha criatividade e desenvolver meus talentos				